

Comisiones internas y disputas fabriles. Reflexiones en torno al caso de PepsiCo

Julieta Haidar

Resumen

Este artículo considera a la resistencia de los trabajadores frente al cierre de la planta de PepsiCo Florida en junio de 2017 como un acontecimiento a partir del cual es posible reconstruir y analizar dinámicas previas dentro de la fábrica asociadas a dos grandes disputas históricas protagonizadas por las comisiones internas en Argentina: una disputa con el capital por el control del proceso de trabajo o la hegemonía industrial, y otra con las dirigencias sindicales sobre las concepciones acerca de la función sindical en general y en el lugar de trabajo en particular, es decir, una disputa por la hegemonía sindical.

El objetivo general de este trabajo es analizar el caso en relación con estos dos ejes para entender las dinámicas de las comisiones internas en la Argentina contemporánea. Las preguntas que orientan la investigación son: ¿Cuáles son los alcances y límites de la acción directa? ¿Cuáles son las oportunidades para la acción sindical en distintos contextos económicos y políticos? ¿Cómo se expresa la disputa sindical dentro del lugar de trabajo? ¿Cómo impacta esa disputa en la relación con la empresa? ¿Qué efectos tiene el activismo de izquierda sobre el sindicato?

Para llevar a cabo esta investigación utilizamos como fuentes entrevistas en profundidad a trabajadores, delegados de la comisión interna de izquierda y activistas y dirigentes del sindicato de alimentación (STIA) y en forma complementaria relevamos publicaciones del gremio y de la comisión interna de PepsiCo Florida.

Palabras clave: comisiones internas, control del proceso de trabajo, función sindical, PepsiCo

Shop-floor committees and factory struggles: the case of PepsiCo

Julieta Haidar

Abstract

This article considers the workers resistance to the shutting down of the PepsiCo Florida plant in June 2017 as an event from which it is possible to rebuild and analyze previously developed dynamics inside the factory related to two main historical struggles with the Argentinian shop-floor committees as protagonists: a struggle with capital concerning the control of the labour process or the industrial hegemony; and a struggle with the trade union leadership concerning the conceptions of the functions of unions in general, and in particular their functions in the workplace, that is, a struggle about union hegemony.

The main objective of this article is to analyze the case according to these two analytical axes in order to understand the shop-floor committees' dynamics in the contemporary Argentina. The questions that guided the research are: What are the scope and limits of direct action? What are the opportunities for trade union action in different economic and political contexts? How is the union struggle expressed inside the workplace? How does this struggle impact on the relationship with the company? And what are the effects of left-wing activism on the trade union?



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Los autores conservan sus derechos



For this research the sources are in-depth interviews with workers, shop-stewards from left-wing shop-floor committees, activists, and food union officials (STIA), as well as publications from the union and the PepsiCo Florida shop-floor committee.

Key words: shop-floor committees, labour process control, trade union function, PepsiCo

Comisiones internas y disputas fabriles. Reflexiones en torno al caso de PepsiCo¹

Julieta Haidar²

Introducción

En junio de 2017 la multinacional PepsiCo cerró la fábrica de alimentos ubicada en el barrio de Florida del partido de Vicente López, tras lo cual un grupo de trabajadores liderados por la comisión interna de delegados ocuparon la planta. La ocupación tuvo gran exposición mediática y evidenció públicamente dos fenómenos: por un lado, que durante el gobierno de Mauricio Macri (2015-2019) el cierre de fábricas y la desocupación estaban aumentando en Argentina y, por otro lado, que los trabajadores resistían organizados por las comisiones internas de izquierda.

El protagonismo de las comisiones internas tras la crisis de 2001 y con mayor énfasis durante el gobierno kirchnerista (2003-2015) fue analizado desde las Ciencias Sociales como una forma de revitalización sindical. Bajo este paraguas conceptual algunos trabajos utilizaron el concepto de *radical political unionism* o sindicalismo político radical para estudiar el protagonismo de las comisiones internas de izquierda en la conflictividad obrera (Varela, 2016; D'Urso y Longo, 2017; Haidar y Miguel, 2018, entre otros). Este tipo sindical fue definido en la literatura internacional como una estrategia de revitalización altamente combativa y militante, con fuerte eje en la lucha de clases a través de la acción directa, focalizada en el lugar de trabajo, aunque con la voluntad de articulación con otros sectores sociales y con una ideología de izquierda contra las patronales y el gobierno (Upchurch y Mathers, 2011).

El uso de esta conceptualización en los estudios nacionales permitió identificar algunas de las características y estrategias de las comisiones internas combativas que se organizaron o fortalecieron durante el kirchnerismo, así como delimitar este tipo sindical en relación con otras expresiones de revitalización dentro del mapa sindical

¹Agradezco la atenta lectura y los comentarios de Agustín Santella y de los evaluadores anónimos de la revista.

² Investigadora adjunta del CONICET en CITRA (UMET/CONICET). E-mail de contacto: julietahaidar@yahoo.com.ar

argentino. En este marco, la presente investigación aborda el caso de la comisión interna de PepsiCo Florida como una expresión de las comisiones combativas, pero se aparta de un análisis sincrónico del sindicalismo en épocas de revitalización, para recuperar una mirada teórica y sociohistórica de mayor duración que permita identificar problemas preexistentes en la tradición sindical argentina, así como rasgos novedosos de la experiencia.

Desde nuestra perspectiva, la ocupación y resistencia de los trabajadores frente al cierre de la planta de PepsiCo Florida constituyen un acontecimiento a partir del cual es posible reconstruir y analizar dinámicas previas dentro de la fábrica, asociadas a dos grandes discusiones o disputas históricas que la politicidad de las comisiones internas en Argentina plantean: una disputa con el capital por el control del proceso de trabajo o la hegemonía industrial, y otra con las dirigencias sindicales sobre las concepciones acerca de la función sindical en general y en el lugar de trabajo en particular, es decir, una disputa por la hegemonía sindical.

No forma parte de los objetivos ni posibilidades de este trabajo evaluar cuáles fueron las determinaciones que intervinieron en la decisión empresarial de cerrar la fábrica, sino que nos interesa debatir sobre los dos ejes planteados antes para entender las dinámicas de las comisiones internas en la Argentina contemporánea. Por un lado, respecto a la disputa por el control del proceso de trabajo queremos discutir cuáles son los alcances y límites de la acción directa y cuáles son las oportunidades para la acción sindical en distintos contextos económicos y políticos. Asimismo, en relación con la disputa por la hegemonía sindical nos interesa plantear el debate sobre cómo se expresa la disputa sindical dentro del lugar de trabajo, cómo impacta esa disputa en la relación con la empresa y qué efectos tiene el activismo de izquierda sobre el sindicato.

A fines expositivos este trabajo se organiza de la siguiente manera: en un primer apartado realizaremos una explicitación de la construcción del caso y la metodología de trabajo, en segundo lugar haremos una sucinta reseña de los principales estudios que refieren a las disputas históricas sostenidas por las comisiones internas en Argentina, en tercer lugar reconstruiremos brevemente el proceso de revitalización de las comisiones internas luego de la crisis de 2001 y en cuarto lugar analizaremos el caso de PepsiCo a la luz de los ejes de debate ya planteados. Finalmente, en las conclusiones señalaremos

cuáles son los principales aportes del estudio de este caso al campo de estudio del sindicalismo en general y las comisiones internas en particular.

1. El estudio de la comisión interna de PepsiCo Florida

El estudio del caso de la comisión interna de PepsiCo Florida formó parte en sus orígenes de un proyecto de investigación sobre el sindicalismo político radical y la ocupación de establecimientos e incluía también a Artes Gráficas Rioplatenses (AGR-Clarín) y el Ministerio de Ciencia y Tecnología (MINCYT). Con ciertas diferencias relacionadas con los sectores, demandas y dinámicas, en los tres casos se habían ocupado los establecimientos, en un mismo contexto, bajo la dirección de sindicatos o agrupaciones de izquierda (PepsiCo en junio de 2017, AGR-Clarín en enero de 2017 y MINCYT en diciembre de 2016). El estudio avanzó parcialmente para verificar las principales características del sindicalismo político radical tal como lo definieron Upchurch y Mathers (2011) y en dar respuesta así a la pregunta general sobre si estas experiencias podían o no ser identificadas con ese tipo sindical.

Vale aclarar que además de estos tres casos hubo otros contemporáneos de notoriedad (Banghó en enero de 2017, Carboclor en julio de 2017), así como experiencias previas de ocupación durante el gobierno kirchnerista (Kraft en 2009, Donnelley en 2014, entre los más destacados). En este sentido el caso de PepsiCo Florida fue emergente de un proceso más amplio de apelación a la acción directa organizada por comisiones internas de izquierda. La selección de este caso se debe centralmente a las características que presentan las dinámicas sindicales en el sector alimentación en general y en la fábrica de PepsiCo Florida en particular; y en forma complementaria, también otorgó interés al caso el hecho de que PepsiCo constituya una de las empresas multinacionales más importantes.

El Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación de Buenos Aires (STIA) es representativo del sindicalismo negociador en Argentina, un tipo sindical que concibe a la relación de clases entre capital y trabajo en términos de conciliación y se caracteriza por priorizar la negociación con las empresas y los gobiernos por sobre la acción directa. El sindicato es conducido desde 1984 por Rodolfo Daer, líder de la Lista Verde, quien fue además Secretario General de la CGT a mediados de los años noventa

cuando se institucionalizó la precarización del trabajo. En esta línea las principales cámaras empresarias de la alimentación y la Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación (FTIA) negociaron un convenio nacional de actividad (244/94) que, en sintonía con los contenidos flexibilizadores de la década, incorporó la promoción de modalidades de contratación por tiempo determinado, la flexibilización de la jornada de trabajo y la polivalencia funcional.

Uno de los elementos interesantes del caso es que, si bien este gremio negocia a niveles cupulares sin instancias de deliberación colectivas y horizontales, al mismo tiempo y a contrapelo de la idea de un sindicalismo burocrático que no tiene contacto con los trabajadores de base, el STIA se caracteriza históricamente por tener delegados en los lugares de trabajo y oposición de agrupaciones y comisiones internas de izquierda. Según la especialista Mariela Cambiasso (2018), la presencia gremial en las fábricas del sector se estructura sobre la base de dos pilares fundamentales, las comisiones internas y los equipos de trabajo: mientras que las comisiones internas están integradas por los delegados, los equipos de trabajo están conformados por los vocales, secretarios y una figura clave, los congresales. Estos son elegidos en las elecciones generales para formar parte de los congresos del sindicato, pero también intervienen en los establecimientos desarrollando distintas tareas cuya especificidad, sostiene Cambiasso, parece configurarse a partir de la relación de fuerzas entre los delegados, los trabajadores y la dirección del sindicato. Mientras que el gremio controla las comisiones internas de las empresas medianas y chicas, las agrupaciones de izquierda (ligadas al PTS, el PCR, el PO y en menor medida al PSTU) focalizaron su militancia en las empresas más grandes como PepsiCo, Kraft, Bagley y Stani.

PepsiCo es la segunda mayor empresa multinacional de alimentos y bebidas con presencia en más de 200 países. En Argentina comenzó a operar en 1959 con la línea de bebidas, en 1993 incorporó la línea de alimentos tras comprar la planta productora de snacks de Kellogg's en Florida y en 1997 compró la planta de Pehuamar en Mar del Plata. La expansión formó parte del proceso de concentración y transnacionalización de capitales operado en la industria de la alimentación en la década del noventa (Trajtemberg *et al*, 2007). Si bien este proceso se vio acompañado por un incremento de la tecnificación en el sector, en el caso de PepsiCo ello no se tradujo en la completa automatización de la planta de Florida, ya que mientras la cocción de la materia prima

estaba automatizada en un 80%, el empaque conservaba un alto porcentaje de trabajo manual y feminizado (entre el 60% y el 70% según estimación de los trabajadores).

En la planta de PepsiCo Florida se dio la particularidad de la coexistencia de dos agrupaciones sindicales con concepciones y formas de intervención enfrentadas: por un lado la agrupación Bordó del Partido de los Trabajadores Socialistas (PTS) de ideología trotskista que, junto con algunos militantes independientes, ganó la comisión interna en 2002 y por otro lado, la agrupación Verde oficialista, que tras perder las elecciones en la fábrica apeló a la figura de los congresales³ para tener presencia gremial en la fábrica, actuando de hecho como delegados por fuera de la comisión interna. Las dinámicas producidas al interior de la planta entre estas dos agrupaciones y sus seguidores constituyen para este estudio un objeto de análisis de gran interés.

Para llevar a cabo esta investigación utilizamos como principal fuente entrevistas en profundidad a trabajadores, delegados de la comisión interna de izquierda, y activistas y dirigentes del STIA. Las mismas se organizaron y procesaron a fin de relevar las concepciones sobre: la función del sindicato, las demandas y los métodos de lucha, y la relación con la empresa. Como material complementario utilizamos publicaciones del gremio y de la comisión interna de PepsiCo Florida a fin de relevar datos cuantitativos y discursos de las agrupaciones.

2. Las comisiones internas en Argentina

Dentro de la historiografía existe coincidencia en señalar que una de las especificidades de la estructura sindical argentina ha sido la gran presencia gremial en los lugares de trabajo, a través de instancias de representación directa como las comisiones internas y los cuerpos de delegados. Si bien estudios históricos demuestran la existencia de organizaciones de base previas a la emergencia del peronismo (Camarero, 2007; Ceruso, 2010), hay consenso enseñalar que las comisiones internas se expandieron y consolidaron a partir de 1946 (Abós, 1983; Doyon, 1984; Torre, 1983; Basualdo, 2010, entre otros).

³Los congresales son elegidos por los afiliados para representarlos en los congresos, la instancia de deliberación y resolución colectiva del sindicato. La conducción del STIA, no obstante, otorga a los congresales las facultades de delegados para realizar trabajo gremial en los establecimientos. La gerencia de PepsiCo, al igual que otras empresas de la industria de la alimentación, reconocía a los congresales y tenía diálogo con ellos como si fueran delegados.

Victoria Basualdo, una de las más prolíficas investigadoras en este campo, señala que las comisiones internas en Argentina fueron importantes para promover la afiliación sindical, garantizar la aplicación de la legislación laboral y los convenios colectivos, y proteger a los trabajadores contra despidos y represalias. Además, sostiene, fueron claves para discutir la organización de la producción, los ritmos y condiciones de trabajo en los establecimientos, y motorizar el conflicto laboral: por un lado, garantizaban la adhesión y participación de los trabajadores en convocatorias más amplias y por otro, organizaban conflictos desde la base. En relación con este último punto, si bien las comisiones internas pusieron límites al poder del capital y controlaron o subordinaron a las bases a la estructura sindical, también sobrepasaron a las propias dirigencias (Basualdo, 2010).

El desarrollo de este conjunto de prácticas modificó las relaciones de fuerza en el interior de las fábricas, lo que para muchos historiadores da cuenta de la construcción de verdaderas instancias de poder obrero. En esta dirección, Juan Carlos Torre (1983) advierte que las comisiones internas ocuparon posiciones de control sobre el lugar de trabajo de tipo excepcional, ya que garantizaron a las bases obreras una presencia permanente en el ámbito del trabajo y condicionaron en forma contundente el ejercicio del poder de la gerencia.

En este sentido, estas formas organizativas trascendieron planteos meramente reivindicativos o economicistas para disputar en los hechos el control del proceso de trabajo. Para Daniel James (1981) incluso cuando se reivindicaban mejores convenios colectivos y menores exigencias en la intensidad de trabajo, se expresaba una oposición a lo que los trabajadores consideraban imposiciones ilegítimas de la autoridad empresarial.

Fue el historiador Adolfo Gilly (1986) quien quizás más lejos llegó en el análisis politicista de la implantación de las comisiones internas en las fábricas, fenómeno que denominó como la “anomalía argentina”. En sus palabras:

Esa anomalía consiste en que la forma específica de organización sindical politizada de los trabajadores al nivel de la producción no sólo obra en defensa de sus intereses económicos dentro del sistema de dominación —es decir, dentro de la relación salarial donde se engendra el plusvalor— sino que tiende permanentemente a cuestionar (potencial y también efectivamente) esa misma

dominación celular, la extracción del plusproducto y su distribución y, en consecuencia, por lo bajo el modo de acumulación y por lo alto el modo de dominación específicos cuyo garante es el Estado (Gilly, 1986, p. 20).

Así, con diferencias significativas respecto al sentido político de las prácticas y alcances del control obrero (latente o efectivo, expreso o tácito, como limitación o impugnación al mando del capital) los investigadores que estudiaron las comisiones internas entre 1946 y 1955 coinciden en ver allí instituciones que disputaban el control del proceso de trabajo y además mantenían una relación de tensión con las direcciones sindicales, a las que ora respondían ora cuestionaban según la dinámica de las complejas relaciones que se establecen entre los delegados, los dirigentes y las bases.

Existe consenso, además, en que a mediados de los años cincuenta los empresarios se pronunciaron contra los avances obreros y en favor de un fortalecimiento del control patronal que permita aumentar la productividad, lo cual para algunos autores marcó una fase de decadencia o crisis de las comisiones internas (Torre, 1983). No obstante, gran parte de la historiografía ha documentado que las comisiones internas fueron cruciales para organizar y expresar la resistencia hacia fines de los años cincuenta y en la década del sesenta (Schneider, 2005; entre otros). En esta dirección Basualdo (2010) identifica las tomas masivas de fábricas desde las bases en 1963 y bajo la dirección centralizada de la CGT en 1964, como un indicador de que las comisiones internas no habían sido eliminadas por el proceso de racionalización, y como expresión de un momento de gran confluencia entre las bases y la dirigencia sindical.

Sin embargo, esta confluencia no fue la relación dominante en la década del sesenta dado que en esos años se intensificó la disputa por las prácticas y sentidos de la función sindical, proceso que estuvo atizado por una creciente burocratización sindical, erosión de la democracia interna, distanciamiento entre dirigencias y bases (James, 2005), y por la extensión de corrientes político-ideológicas de izquierda que denunciaban a las patronales y dirigencias burocratizadas, y cuestionaban la perspectiva de conciliación de clases del peronismo. Así, el concepto de burocracia sindical fue adoptando a partir de entonces diferentes significados que en la práctica se vinculaban al verticalismo, la falta de democracia, el uso de la violencia y la negociación por sobre la acción directa. Junto con ello el supuesto generalizado en los estudios sobre

sindicalismo ha sido la existencia de una escisión entre la conducción burocrática y las bases.

Según Basualdo (2010) la confrontación entre las distintas formas de comprender la relación entre las clases, en términos de lucha o conciliación, se traducía en disputas por la función del delegado, quien pasó a ser una figura central de la conflictividad en el lugar de trabajo. A partir de fines de los años sesenta se desarrolló un fuerte proceso de radicalización política y confrontación social que se vivió también en los establecimientos; las comisiones internas, lejos de ser instancias reactivas o reflejo de la situación política general, tuvieron un lugar protagónico en la confrontación. Expresión de ello fueron las ocupaciones de fábricas de 1975 en el marco del movimiento de las coordinadoras fabriles. Frente a eso, la dictadura militar de 1976 se propuso reestructurar la relación entre el capital y el trabajo asalariado, y, en términos de Gilly (1986), buscó la solución final a la anomalía argentina poniendo en libertad sin mediaciones el despotismo industrial por medio de la violencia armada: según la CONADEP, los obreros constituyeron el 30% de las víctimas de la desaparición forzada.

Con esta herencia política, durante los años noventa se atacó a los trabajadores no ya por medio de la represión física sino de la mano del poder disciplinario del desempleo y la inestabilidad laboral. Aún con fuertes expresiones de resistencia, la disminución del número de comisiones internas y delegados, su ausencia en las negociaciones colectivas y la baja proporción de conflictos de planta canalizados a través de los delegados (ODS-CTA, 2008) son indicadores del debilitamiento del poder obrero en los establecimientos.

3. La revitalización de las comisiones internas: entre la expansión y la crisis

Tras la crisis socioeconómica y política de 2001 y con mayor énfasis a partir de la asunción del gobierno kirchnerista en 2003, el crecimiento en los índices de producción y trabajo crearon las condiciones para que el sindicalismo en general y también las comisiones internas se fortalecieran. Durante el primer lustro del gobierno kirchnerista (2003-2008) los indicadores asociados a la producción y el empleo

crecieron en forma continua: el PBI aumentó a una tasa del 8,8% anual, el desempleo cayó del 17,8% en 2003 al 8% en 2008 (EPH-INDEC, datos para el segundo trimestre de cada año), al tiempo que la tasa de empleo pasó del 37,8% al 42,2% y el trabajo no registrado cayó del 49,2% al 37% en el mismo período.

En estos años además se multiplicó la negociación colectiva, pasando de las 200 unidades anuales pautadas durante los años noventa a las casi 2000 negociaciones registradas entre los años 2003-2014 (Trajtemberg y Pontoni, 2017). Además, resurgió el conflicto que Tilly y Shorter (1985) definen como industrial con una prevalencia en el sector privado a nivel de rama de actividad, huelgas de gran tamaño en términos de cantidad de huelguistas y breve duración en términos de jornadas de paro; estos conflictos obedecieron a motivos mayormente ofensivos, en un 70% por aumentos salariales (Spaltenberg, 2012).

Este proceso dual de concertación y conflictividad expresó un fortalecimiento de las organizaciones gremiales en todas sus formas y niveles: ascendente, descendente y periférica (Senén González y Del Bono, 2013). Por un lado, se fortaleció el sindicalismo tradicional que negocia a niveles cupulares (Etchemendy y Collier, 2008; Senén González y Haidar, 2009), y por otro se desarrollaron experiencias organizativas moleculares, subalternas o de base cercanas al sindicalismo de movimiento social (Atzeni y Ghigliani, 2008; Montes Cató y Ventrici, 2010; Abal Medina y Diana Menéndez, 2011; entre otros), o al sindicalismo político radical (Varela, 2016; D'Urso y Longo, 2017; entre otros).

En una segunda etapa del gobierno kirchnerista que se desarrolla desde la crisis internacional de 2008 hasta el 2015, la economía dejó de crecer a los niveles previos y las tasas de desempleo tendieron a estabilizarse, pasando del 8% en 2008 al 6,6% en 2015 (EPH-INDEC, datos para segundo trimestre de cada año). En estos años el gobierno comenzó a contener los reclamos obreros, lo que se expresó en la determinación de pautas salariales por debajo de las establecidas en años anteriores.

Las dirigencias sindicales, fieles a su política histórica de negociación, se pusieron a la cabeza de la negociación salarial según tales pautas. A nivel de los lugares de trabajo, en cambio, otra fue la dinámica: desde 2006 creció el conflicto por establecimientos, con huelgas de menor tamaño en cantidad de huelguistas, pero con una mayor duración de jornadas de paro (Spaltenberg, 2012). En consonancia con este

fenómeno, entre los conflictos que abarcan a toda una rama de actividad predominaron los reclamos dirigidos por los sindicatos para negociar mejoras salariales, mientras que en el lugar de trabajo cobraron prevalencia las categorías asociadas a pagos adeudados, despidos, continuidad laboral y regularización contractual.

Con la llegada de Mauricio Macri al gobierno a fines de 2015 cayó la producción y se perdieron miles de puestos de trabajo, la tasa de desempleo pasó del 6,6% en 2015 al 9,6% en 2018 (EPH-INDEC, datos para el segundo trimestre de cada año). En el ámbito privado la conflictividad a nivel de lugares de trabajo se incrementó aún más: en 2016 el 84% de los conflictos se desarrollaron en las empresas y en 2017 aumentó al 85% (MTEySS, 2017 y 2018), siendo los principales reclamos los pagos adeudados, despidos y renovación contractual. Frente a una política económica que llevó al cierre de aproximadamente 15000 firmas (CEPA, 2019), los conflictos por lugar de trabajo fueron protagonizados por las comisiones internas que organizaron a los trabajadores para resistir los despidos y los cierres de establecimientos, al tiempo que las conducciones sindicales tradicionales apostaron a una salida política de negociación y/o de expectación hasta que cambie el gobierno.

La emergencia y derrotero de la lucha protagonizada por la comisión interna de la planta de PepsiCo Florida siguió los vaivenes generales de estas tendencias. Mientras el sindicato nacional negociaba con las cámaras de la alimentación los salarios del sector, la comisión interna peleó por las condiciones de trabajo en la fábrica y los reclamos se fueron modificando al compás de la coyuntura: a partir de 2002 en un contexto general de crecimiento del empleo, los salarios y un gobierno prolaboral, por efectivizaciones y mejores condiciones laborales; hacia 2015 en un marco general de cierre de fábricas y ajuste, para evitar el cierre, consumado finalmente en 2017. En esta trayectoria se expresaron, en forma tensional y articulada, las históricas disputas por el control del proceso de trabajo y la función sindical en la planta.

4. El ascenso de la comisión interna de izquierda en PepsiCo Florida

El 20 de junio de 2017 la empresa PepsiCo Argentina cerró la planta productora de snacks del barrio de Florida e informó de la medida a los casi setecientos trabajadores a través de un cartel que decía: “Las razones de dicho cierre incluyen su

localización en un barrio residencial con su consiguiente imposibilidad de ampliación ni modernización; la inviabilidad económica derivada de su alta estructura de costos y las dificultades logísticas de acceso y traslados, entre otras”. Acompañaba a esta declaración un pedido de procedimiento preventivo de crisis al Ministerio de Trabajo, un paraguas legal para efectivizar la medida.

Desde hacía dos años los trabajadores de PepsiCo venían denunciando que la empresa implementaba un plan de vaciamiento de la planta a través del cierre de líneas de producción, la oferta de retiros voluntarios y la persecución sindical. La comisión interna de delegados y el sindicato de alimentación argumentaron que la multinacional lejos de tener problemas económicos registraba ganancias millonarias, y que su objetivo era trasladar la producción a la planta de Mar del Plata que cuenta con mayor tecnificación y sobre todo menores niveles de resistencia y agitación obrera.

El aumento de los niveles de conflictividad dentro de la fábrica había comenzado en 2001 en la imbricación de la crisis general de la economía y el activismo de militantes de izquierda. En PepsiCo el ajuste significó el despido entre 2001 y 2002 de un grupo de trabajadores tercerizados antes de que se cumpla su contrato, lo cual, en un clima de creciente agitación social, marcó el inicio de un proceso de resistencia obrera en la fábrica y junto con ello la asunción de una comisión interna de izquierda. A partir de allí se abrió una nueva etapa en la que el sindicato y los delegados volvieron a disputar espacios de poder, después de una década en la que ser delegado era más un peso que una figura en pugna. Así lo relata quien fuera delegado de la planta de Florida por la lista oficial del gremio en el año 2000:

[En] esa época en PepsiCo vos decías: ‘me voy a postular para delegado’ y mañana estabas en la calle, nosotros le decíamos ‘la cárcel’ [...]. Había delegados, pero no podían caminar, no ejercían la función dentro de la planta [...]. No te podías soltar de la máquina, pedías relevo y no te lo daban, vos le decías al delegado y el delegado no salía de la línea, nada [...]. PepsiCo en otros países no permite que haya comisión interna y acá se quería manejar de esa manera [...]. Había una comisión interna, pero tenían miedo, dije: ‘vamos a armar’, en ese entonces no había trotskismo [...]; vamos a una interna, ganamos (Congresal por la agrupación Verde que fue delegado entre 2000 y 2002, entrevista personal, 28 de febrero de 2018).

El proceso de recomposición de la acción gremial dentro de la planta se había iniciado en el año 2000, traccionado por militantes independientes que luego se incorporaron a la agrupación Verde del sindicato; en sus manos estuvo la activación de tareas gremiales básicas ausentes en la década anterior, como la instalación de una cartelera y un cuarto gremial, y comenzaron a protagonizar reclamos en una planta en la cual gran parte de la producción no estaba automatizada y los ritmos de trabajo eran exigentes.

A este activismo se solapó en forma temprana la militancia de activistas de izquierda que se pusieron al frente del reclamo por la efectivización de los tercerizados y la reincorporación de quienes habían sido despedidos. La diferencia en el modo de afrontar este reclamo enfrentó a la comisión interna de ese momento, cercana a la dirección del gremio, con los militantes de izquierda: mientras estos organizaron un paro en la fábrica, los delegados proponían realizar una asamblea permanente y dialogar con la empresa para obtener una respuesta.

Esta diferencia derivó en la división de listas para las siguientes elecciones de la comisión interna, que consagraron a la nueva conducción formada por militantes independientes y miembros del Partido de los Trabajadores Socialistas (PTS) de ideología trotskista (agrupación Bordó). El ascenso de esta nueva comisión interna iba a marcar el inicio de un proceso doble: por un lado, una creciente disputa con la empresa por el control del proceso de trabajo y, por otro lado, una disputa con el gremio oficial y los congresales de la agrupación Verde acerca de las concepciones y prácticas sindicales, lo que atravesaría la vida interna de la fábrica.

4.1. Las disputas con la empresa

La comisión interna de PepsiCo Florida se definía a sí misma como combativa, antiburocrática y opositora al sindicato de la alimentación:

Nosotros sabemos que el gremio más bien busca la paz social con la empresa, más bien siempre respetando lo que la empresa quiere y manipulando a los trabajadores para que acepte lo que la empresa quiere, eso es básicamente el sindicato [...]. Nosotros [nos identificamos] con una comisión interna que le decimos combativa porque nos oponíamos a todos los avances que la empresa quería hacer, por ejemplo, que las compañeras levanten cajas pesadas, subir el

golpe de las máquinas para trabajar más rápido, que los compañeros vayan a trabajar de acá para allá todo el tiempo, o sea, flexibilizar las condiciones de trabajo, nosotros a todo eso nos oponemos (Delegado miembro del PTS en la agrupación Bordó, entrevista personal, 13 de diciembre de 2017).

En los años de expansión económica del gobierno kirchnerista, mientras la Federación nacional (FTIA) negociaba mayores salarios para toda la industria de la alimentación, los reclamos nucleares en la fábrica eran premios y bonificaciones para aumentar los salarios y mejores condiciones de trabajo. En este sentido la dinámica en PepsiCo Florida no se apartaba de las características de la conflictividad laboral a nivel nacional, con una división del trabajo entre el sindicato que negocia salarios a niveles cupulares y la comisión interna que encabeza conflictos locales.

Entre los principales reclamos se encontraba bajar los ritmos de producción exigidos en una planta cuya productividad estaba más determinada por la intensificación del uso de la fuerza de trabajo que por la tecnificación, lo cual generaba problemas de salud, sobre todo a las mujeres que trabajaban en su mayoría en el sector de empaque:

La mayoría de nosotras no nos bancábamos los ritmos de la producción, llegó un momento en que las compañeras no podían trabajar más en las líneas de producción, porque se lastimaban, tenían hernias, túnel carpiano, todas enfermedades que le atrofiaban los músculos y los huesos, entonces al calor de eso nosotros empezamos a demandar mejores condiciones [...].Eso después peleándola y con denuncias que hicimos, la empresa a muchas de esas compañeras les otorgó otras tareas, eso para nosotros fue una conquista (Activista miembro del PTS en la agrupación Bordó, entrevista personal, 22 de agosto de 2018).

La presencia mayoritaria de mujeres en el empaque hizo que los reclamos estén fuertemente asociados a ellas: las recategorizaciones, el rechazo a aumentar el peso de las cargas y el repudio al acoso estuvieron entre las principales demandas de la comisión interna. En algunos casos se trataba de correr el horizonte de lo posible, de volver inaceptable lo que hasta entonces resultaba aceptable. En otros casos, de resistir los intentos empresarios de intensificar el trabajo. En todos ellos, los métodos privilegiados de lucha fueron los métodos clásicos de las tradiciones obreras combativas: la asamblea y la acción directa.

Cada uno de los tres turnos rotativos de trabajo deliberaban sobre los alcances de los reclamos y las medidas a definir. Que “los trabajadores nos pedían que midamos los reclamos” o que “no siempre nos acompañaron” fueron parte también de las respuestas a los delegados, pero por encima de ello, la comisión interna obtuvo un reconocimiento de los trabajadores por la deliberación asamblearia, en estos términos lo expresaba un delegado independiente:

Me llamó mucho la atención que hacían asambleas [...], primero no iba porque el que me hacía la onda para que quede efectivo era del sindicato, me decía “no te juntés con esos zurdos”. Un día fui a las asambleas, que los compañeros levantaban la mano y tenían derecho a decir lo que pensaban, eso me gustó, y todo se definía a través de asamblea, porque no en todos los laburos pasa eso [...]. (Delegado independiente en la lista opositora al gremio, entrevista personal, 14 de septiembre de 2018).

Las asambleas constituían una de las dos herramientas básicas de la comisión interna, la otra era el paro, que desde la perspectiva de los delegados era el único método efectivo para ganar los reclamos. Así, el relato sobre cada demanda y cada triunfo está acompañado por el relato de la lucha, donde esa lucha significa indefectiblemente la interrupción de la producción. Transcribimos *in extenso* las palabras de un delegado sobre esta dinámica:

Cuando nosotros un supervisor por ejemplo se zarpaba con una obrera le parábamos la planta, no andábamos con vueltas; por maltrato le parábamos la línea y puede estar dos, tres días parada, no andábamos con vueltas; si un supervisor le decía un piropo a una mujer que no quería, le parábamos la línea, o lo hacíamos echar o lo sacábamos nosotros, si no lo querían echar no lo dejábamos entrar nosotros a la planta, los delegados íbamos y lo sacábamos, y la vigilancia ni se metía con nosotros porque hacíamos lo mismo, teníamos mucha fuerza en la fábrica, eso es fuerza[...]. Cuando fue el tema de las cajas pesadas por ejemplo, y esa la ganamos, porque cuando la caja pesaba más de 4 kilos 800 parábamos la línea y es así, y lo tuvieron que bajar, terminaron bajando el grosor de la caja y bajó como 200 gramos y cuando la caja pesaba 5 kilos tenía que haber un hombre ayudando a las mujeres, el hombre levantaba la caja, se creó un nuevo puesto de trabajo, lo tenían que hacer, si no nosotros le parábamos la línea [...]. Podés hacer reclamos, notas, denuncias, escraches, podés ir con cien personas

a la oficina de personal a reclamar, los podés volver locos, las mujeres iban a reclamar, pero la caja la tenés que levantar igual [...]mientras no se pare la producción ellos te dicen todo que sí, hay que dialogar, utilicen otros métodos de protesta, pero la producción no. Nosotros como ya teníamos la experiencia de muchos años, hacíamos todo, pero con la producción parada [...] (Delegado miembro del PTS en la agrupación Bordó, entrevista personal, 13 de diciembre de 2017).

Una vez más, en sintonía con la tradición politicista de las comisiones internas en Argentina, los trabajadores organizados en el lugar de trabajo se convertían en núcleos de poder obrero, cuestionaban la potestad de la gerencia para organizar la producción, resistían los intentos de aumentar la productividad, discutían los ritmos de trabajo y las cantidades, y en ese acto ponían en jaque la capacidad de mando y la autoridad patronal en la fábrica:

El problema que nosotros teníamos dentro de la fábrica es que todos los trabajadores ya estaban acostumbrados a hablar de igual a igual con la empresa, entonces no había miedo al supervisor, al jefe, estaban, pero cuando había que discutir se discutía, nadie le tenía miedo, entonces ellos mismos aflojaron el control, porque veían que no se cumplía [...]. La función del jefe es pasar por las líneas para que se trabaje más rápido, no se vaya a descansar y como eso no se cumplía ellos mismos optaron por no hacerlo mucho, había una relación más bien flexible con el personal, porque tampoco le quedaba otra (Delegado miembro del PTS en la agrupación Bordó, entrevista personal, 13 de diciembre de 2017).

Detrás de ese proceso estaba el empoderamiento de los trabajadores forjado al calor de la militancia de la comisión interna de izquierda que sistematizó y organizó los reclamos, promovió la participación a través de mecanismos deliberativos, radicalizó las medidas de fuerza y además obtuvo éxito. Así se producía un círculo virtuoso: el éxito en las reivindicaciones y medidas promovidas por la comisión interna generaba mayor apoyo y adhesión de los trabajadores, y esto a su vez aumentaba la fuerza colectiva que permitía sostener las medidas de fuerza y obtener buenos resultados.

A la luz del derrotero de la experiencia advertimos que esta dinámica funcionó durante los años del gobierno kirchnerista, el cual tuvo una política de protección de los trabajadores, en un contexto económico de crecimiento sostenido de la economía con un

mercado interno que le permitió a la empresa absorber el mayor costo relativo generado por la baja de productividad que la pérdida del control conlleva. Estas condiciones comenzaron a cambiar en forma progresiva a partir de la crisis económica de 2008 y de modo más determinante con el gobierno de Mauricio Macri, quien liberó la discrecionalidad de las empresas para redefinir sus estrategias de negocios y aumentar la productividad, restaurando el desequilibrio de poder en favor del capital frente a los trabajadores y sus organizaciones. Así, habilitado por el gobierno, PepsiCo recuperó el mando cerrando la planta de Florida y concentrando su producción en Mar del Plata.

Frente a ello la comisión interna apeló una vez más a la asamblea y la acción directa: luego de una semana de acampe, movilizaciones y cortes de la autopista, los obreros decidieron en asamblea ingresar a la fábrica y permanecer allí en resguardo de las máquinas y los puestos de trabajo. Recuperaban así las experiencias de otros establecimientos cerrados y ocupados por sus trabajadores meses antes, y la resistencia en Kraft, otra empresa multinacional de alimentos que a mediados de 2009 había sido ocupada por sus trabajadores bajo el liderazgo de una comisión interna de izquierda⁴. Sin embargo, mientras que en Kraft la fábrica seguía produciendo, en PepsiCo con el cierre consumado la ocupación resultaba una especie de control obrero simbólico, un hecho político de orden pedagógico-soreliano:

La fábrica tomada es una carta de negociación, es una carta de organización, porque alrededor de la fábrica vos organizás a todas las familias, organizás a las organizaciones que te apoyan, y es una carta de futuro laburo, la fábrica es una unidad productiva, se transforma en organizativa, en una unidad mediática y también en el futuro, productiva [...]. Para mí lo que hicimos mostró un camino, si lo que hicimos nosotros hoy lo estarían haciendo algunos miles de trabajadores, hoy no habría reforma laboral, jubilatoria, ni nada. Si hubiera 100 fábricas tomadas y 100000 trabajadores movilizados en el país no hay reformas, no hay despidos [...]. PepsiCo demostró que los obreros organizados y con política

⁴A mediados de 2009 los trabajadores de Kraft, liderados por una comisión interna de izquierda, ocuparon la planta tras el despido de 158 trabajadores, en su mayoría activistas, incluidos cinco miembros de la comisión interna y la mayoría de los representantes del cuerpo de delegados, ninguno de los cuales fue reconocido por la empresa o el STIA. Tras 37 días de ocupación fueron desalojados violentamente por la policía y luego, tras a una decisión judicial, Kraft tuvo que reconocer a los delegados y reinstalar a los trabajadores despedidos. Para un análisis detallado del proceso ver Campos y Lira, (2011) y Varela y Lotito, (2009).

pueden resistir al gobierno (Delegado miembro del PTS en la agrupación Bordó, entrevista personal, 13 de diciembre de 2017).

La comisión interna sostuvo su política de acción directa, pero el nuevo contexto económico y político marcó sus límites en condiciones de oportunidad adversas para que tales métodos continúen siendo exitosos; las medidas de fuerza resultaron estériles y no pasaron de ser muestras de resistencia que el gobierno, la empresa y el sindicato, utilizaron para responsabilizar a la militancia de izquierda del ajuste empresario y la represión sobre los trabajadores.

4.2. Las disputas sindicales dentro de la fábrica

Como señalamos antes, una particularidad del sindicato de la alimentación es su presencia en los lugares de trabajo a través de los delegados o congresales sindicales que también ofician como delegados, sobre todo cuando la lista oficial no controla las comisiones internas. A este hecho se suma que tras el conflicto en Kraft de 2009 y el avance de la izquierda en las elecciones sindicales generales de 2012, cuando obtuvo el 36% de los votos, el STIA pasó de una política de presencia más pasiva en el lugar de trabajo a otra de mayor involucramiento en los reclamos de los trabajadores (Cambiasso, 2016). Este proceso se materializó también en PepsiCo Florida, donde los delegados de la comisión interna coexistían con los congresales de la agrupación Verde, quienes en forma progresiva fueron acompañando o emulando los reclamos de aquellos, según expresa un delegado de la agrupación Bordó:

En PepsiCo, la Verde cuando perdió las elecciones pasadas comenzó a tener una política de parecerse a nosotros, es decir, nosotros reclamábamos algo, ellos reclamaban atrás nuestro, nosotros nos negábamos a que las compañeras levanten cajas pesadas y ellos también se negaban, un poco más light, que hay que dialogar, pero empezaron a tener una línea parecida a la nuestra, porque veían que iban a perder las elecciones siempre [...]. La Verde tenía congresales, que son para los congresos, pero con la empresa hacían un trato que los congresales caminaban la planta como los delegados, tomaban reclamos, en PepsiCo era insoportable ser delegado porque estaban los congresales de la Verde que hacían lo mismo, nos imitaban, era medio cansador, gracioso [...] (Delegado miembro del PTS en la agrupación Bordó, entrevista personal, 13 de diciembre de 2017).

En esta dirección, el activismo de izquierda generó presión sobre el sindicato que vio amenazada su hegemonía y se vio obligado a involucrarse más en las demandas dentro de las plantas, evidenciándose el rol activo que ejerce la agencia de izquierda: organiza el descontento de los trabajadores y presiona al sindicato (Cohen, 2011; Darlington, 2002).

Dada la coexistencia entre los delegados de la agrupación Bordó y los congresales de la agrupación Verde, las diferencias sobre cuáles eran los reclamos para plantear y cuál el horizonte de lo posible, así como sobre los métodos de acción y, en definitiva, sobre las funciones del delegado y las caracterizaciones sobre la empresa y los gobiernos, marcaron una disputa por la hegemonía sindical que significó un enfrentamiento abierto entre bandos sindicales. En términos breves, según explicamos antes, la agrupación Verde representa una identidad sindical de conciliación o armonía entre los intereses de los trabajadores y los empresarios, que en la práctica significa medir qué demandar y hasta dónde hacerlo para mantener esa relación armónica; al tiempo que su discurso está atravesado por el posibilismo, el horizonte de lo posible resulta más acotado y los reclamos del activismo de izquierda aparecen como fuera de la realidad:

Nosotros nos levantábamos a las 4 de la mañana, íbamos a tomar el colectivo, a las 5-5:30 llegábamos a la fábrica y vos caías dentro de la empresa y venía la comisión interna de izquierda y te decía vamos a pelear por un premio de 20000 pesos, no existe, y siempre pasó lo mismo, entonces nosotros teníamos los pies sobre la tierra [...]. Llegaba fin de año, tenías el premio, nosotros decíamos ‘muchachos, hay 2000 pesos’, los de la izquierda decían ‘queremos 7000 pesos’, nosotros decíamos que no iba a pasar ni que incendiáramos toda la fábrica (Congresal por la agrupación Verde, entrevista personal, 28 de febrero de 2018).

Si bien los congresales del sindicato tomaban los reclamos, sus demandas eran más limitadas y no acompañaban los métodos de acción directa, sino que priorizaban la negociación por sobre el enfrentamiento. Así, las diferencias en la concepción sobre la patronal y la relación con los trabajadores se expresaban también en los métodos de lucha y, desde la perspectiva de la agrupación Verde, la izquierda representaba el “luchismo”: “Nosotros no somos el conflicto por el conflicto, nos sentábamos a dialogar primero con la patronal y después si había que accionar, accionábamos, parábamos todo

[...]” (Congresal por la agrupación Verde, entrevista personal, 28 de febrero de 2018); “Es la lucha por la lucha misma [...]y el problema de la izquierda es el paro por el paro mismo. Era todo parar, hay que levantar una caja de 2,5 kilos, ‘no, hasta 2 kilos levantamos, más no’” (Dirigente STIA, entrevista personal, 28 de febrero de 2018).

La histórica confrontación entre las distintas formas de comprender la relación entre las clases que caracterizó a la dinámica sindical argentina a partir de los años sesenta se volvía a traducir en disputas sobre qué reclamar, hasta dónde y de qué manera, con la particularidad de que esta confrontación ya no se limitaba a diferencias entre dirigencias sindicales externas a la fábrica y los delegados, sino que se encarnaba dentro de la misma fábrica. En este sentido, las disputas sindicales no eran verticales entre una burocracia sindical y las bases movilizadas, sino disputas horizontales entre distintas agrupaciones y grupos de trabajadores que las seguían y llegaban a penetrar las líneas de producción. Los distintos entrevistados expresaron en forma reiterada la existencia de un enfrentamiento abierto entre lo que anteriormente identificamos como bandos sindicales:

En la planta yo armé la agrupación Verde y ellos la agrupación Bordó y nosotros andábamos con la remera verde y ellos con la bordó. Ya era un desastre. Empezaron ya las agresiones, cada vez más fuerte, cada vez más fuerte, cada vez más fuerte [...]. En la línea yo tenía gente trabajando que era del sindicato, la línea de papa era del sindicato, la línea de chizito era del trotskismo, no se podía trabajar, si a vos te pasaban a mi línea que era Verde, al supervisor le decíamos ‘no, a este sacameló’ (Congresal por la agrupación Verde, entrevista personal, 28 de febrero de 2018).

Había mucha diferencia entre los compañeros, la división era tan grande que había un odio, se agarraban a las piñas, adentro y afuera de la fábrica, “que vos sos verdoso o porque estás con el PTS” [...], ya de última la comisión interna si a uno de la Verde lo subían a una máquina como operador y eran todos de la Bordó te paraban toda la línea porque no querían que esté el compañero porque era de la Verde [...] (Activista por la agrupación Verde, entrevista personal, 24 de abril de 2018).

Los de la comisión interna estaban para la izquierda en una mesa larga y los del sindicato para el otro lado. Estaba dividido el espacio, ninguno se mezclaba. Y en las líneas de trabajo venía el conflicto, porque venía un delegado y le decía al maquinista “tenés que bajar los golpes de la máquina porque a las compañeras no le dan las manos” y ahí empezaba la discusión porque la mayoría de los maquinistas estaban con el sindicato (Delegado independiente en la lista opositora al gremio, entrevista personal, 14 de septiembre 2018).

La disputa sindical dentro de la fábrica representaba una disputa hegemónica sobre la concepción del sindicato y las funciones del delegado, disputa que además de expresarse en el plano discursivo atravesaba los cuerpos y los espacios haciéndose extensiva al conjunto de los trabajadores: o se estaba en un bando o se estaba en el otro. Esta polarización se fue radicalizando cuando la agrupación Verde comenzó a obtener más acompañamiento y votos en la planta, llegando a un virtual empate con la agrupación Bordó⁵. Al mismo tiempo, uno de los rasgos más salientes de este complejo entramado es que en forma concomitante a la disputa hegemónica entre concepciones gremiales se produjo un proceso de desestabilización del mando del capital sobre la producción:

No se respetaba a los supervisores, nos tenían miedo, uso plural porque la izquierda generalmente decía “yo quiero este puesto y quiero este puesto”, y yo iba y decía “si vos le vas a dar a él”, venían los míos y me decían a mí “no puede ser que este pibe quiera trabajar ahí y el señor se queda ahí y el otro puesto lo largan, y a mí me llevan a empacar que tengo tantos años”, cada delegado representaba a su grupo (Congresal por la agrupación Verde, entrevista personal, 28 de febrero de 2018).

Se iban a las manos y había un odio tal, odio político, que ya era inmanejable por parte de la empresa, el supervisor no manejaba nada, era tierra de nadie (Dirigente STIA, entrevista personal, 28 de febrero de 2018).

Así, según los relatos de los entrevistados, la competencia entre los grupos sindicales dentro de la fábrica llevó a incrementar la crisis del mando del capital que

⁵En las elecciones de la comisión interna de PepsiCo de 2015 la lista 2 de la agrupación Bordó ganó con una diferencia de sólo 36 votos sobre la lista 1 de la agrupación Verde (238 a 202), en 2013 la diferencia había sido de 130 votos.

había comenzado con el proceso de resistencia organizado por la comisión interna a los intentos empresarios de aumentar la productividad. En tanto, la línea conciliatoria de los congresales del gremio se vio tensionada entre apelar al diálogo para intentar restituir la disciplina y el control fabril, y seguir a la comisión interna, que en la disputa con la empresa y el gremio exacerbó su delimitación.

Las disputas sindicales al interior de la fábrica reforzaron la crisis del mando patronal, pero eso ocurrió sin que haya una propuesta orgánica de control obrero ni una definición estratégica en ese sentido dentro del conjunto de la clase obrera y, como señalamos antes, cuando el cambio de gobierno liberó a las empresas para que ejerzan su poder en forma discrecional, PepsiCo encontró las condiciones para cerrar la conflictiva planta de Florida.

Cerrada la planta las dinámicas producidas durante el acampe primero y la ocupación después fueron la expresión última de los complejos procesos de construcción y disputa gremial preexistentes⁶. El sindicato no avaló la ocupación de la planta ni apoyó el pedido de las agrupaciones de izquierda de declarar un paro general en la alimentación, sino que negoció indemnizaciones extraordinarias y apeló a una salida política orientada a esperar que asuma un gobierno más favorable a los trabajadores, política que se corresponde con la concepción gremial de que las relaciones de fuerza entre trabajadores y empresas están condicionadas e incluso sujetas a las conducciones gubernamentales. Esta posición se reitera en las entrevistas a miembros de la agrupación Verde:

Se estaban haciendo los trámites en la puerta del ministerio de trabajo para que la empresa no cierre, desde acá se hicieron todas las presentaciones, soy un

⁶Desde el 20 de junio de 2017 en que cerró PepsiCo Florida, los trabajadores instalaron una carpa en la puerta, a la semana ingresaron a la fábrica y el 13 de julio fueron desalojados en forma violenta por las fuerzas represivas del Estado. A los pocos días del desalojo organizaron una marcha multitudinaria e instalaron una carpa frente al Congreso de la Nación para visibilizar el conflicto y presionar a los legisladores para que aprueben un proyecto de ley de expropiación y transformación en cooperativa. Durante los cuatro meses que estuvo la carpa, los trabajadores tendieron redes con múltiples organizaciones políticas y sociales y desplegaron un amplio repertorio de medidas de lucha. Entre las acciones más visibles se encontró la campaña “No compre PepsiCo” que alcanzó una enorme difusión por las redes sociales, se organizaron festivales en todo el país, dieron su apoyo Madres y Abuelas de Plaza de Mayo, militantes de derechos humanos, referentes políticos y sociales (Haidar y Miguel, 2018). El sindicato, por su lado, instaló otra carpa en las inmediaciones de la planta, pero tras la ocupación se retiró. Según un dirigente del STIA la campaña de boicot a PepsiCo fue rechazada por los trabajadores de otras fábricas pertenecientes al mismo grupo empresario (como Quaker), con el argumento de que no comprar lo que allí se producía perjudicaba su trabajo; con similares argumentos el plenario de delegados conducido por Daer rechazó la propuesta de realizar un paro general del sector.

convencido de que si estaba el otro gobierno esto no se cierra, podía haber despidos pero no se cierra, porque a este gobierno le importa un cuerno, si hubiera estado Tomada [el Ministro de Trabajo entre 2003 y 2015] esto no se cierra, o sea, hay cosas que se solucionan con una medida de fuerza y hay cosas que se solucionan con el tema político y si el tema político vos no lo tenés de lado [...]. Los muchachos fueron al Congreso, está bien, pusieron el cuerpo. ¿Y? Uno tiene que saber cuándo puede ganar una batalla y cuándo la termina perdiendo (Dirigente STIA, entrevista personal, 28 de febrero de 2018).

En la estrategia del gremio de la alimentación aparecía en un primer plano la caracterización de la coyuntura política como un determinante clave para intervenir en los conflictos industriales, y en esa lectura la presencia de gobiernos adversos implicaba prácticamente la aceptación de la ofensiva empresaria. La definición de la comisión interna de izquierda como combativa, suponía en cambio sostener los reclamos y las medidas de acción directa con independencia de las estrategias empresarias y los gobiernos, lo cual como señalamos antes presentó limitaciones frente a cambios económicos y políticos más amplios.

Reflexiones finales

En la última década las investigaciones sobre sindicalismo en Argentina analizaron el protagonismo asumido por los gremios tras la crisis de 2001 y con mayor énfasis desde el gobierno kirchnerista. En esta línea se utilizó el término revitalización sindical para dar cuenta de una multiplicidad de fenómenos, entre ellos el fortalecimiento de comisiones internas combativas que la literatura contemporánea identificó como una expresión del sindicalismo político radical.

En este trabajo advertimos que muchas de las características y dinámicas de este sindicalismo encuentran antecedentes en la historia del movimiento obrero argentino, dado que las comisiones internas han ocupado un lugar protagónico en las disputas sociales como verdaderas instancias de poder obrero, que disputaban con las patronales el control del proceso de trabajo y con las dirigencias sindicales, las concepciones y prácticas del sindicalismo. En esa clave las dinámicas dentro de la planta de PepsiCo Florida reeditaron en términos teóricos e históricos estas dos grandes discusiones o

disputas, referidas al control del proceso de trabajo y a la función sindical en los establecimientos. El análisis del caso en profundidad permitió identificar tradiciones y matices en relación con las experiencias históricas y los casos contemporáneos de sindicalismo combativo.

En primer lugar, la emergencia de una comisión interna de izquierda en la fábrica formó parte de un proceso más amplio de fortalecimiento del sindicalismo y la organización de base tras la crisis de 2001, así como de la división del trabajo sindical entre el sindicato que negocia salarios a niveles cupulares y la comisión interna que pelea por mejores condiciones de trabajo en el establecimiento. En ese proceso la comisión interna de PepsiCo Florida asumió una dinámica que encontraba antecedentes en la tradición del sindicalismo combativo en Argentina y que se asemejaba a otras experiencias contemporáneas.

Tal como lo hicieran las comisiones internas desde mediados de los años cincuenta, los delegados de PepsiCo organizaron la resistencia a los intentos gerenciales de aumentar la productividad precarizando las condiciones de trabajo, y además lo hicieron parando la producción. Las entrevistas expresaron que el paro era una herramienta de uso frecuente, exitosa, y que los trabajadores fueron acumulando mayor poder poniendo en jaque a la autoridad patronal dentro de la fábrica. En esta dirección advertimos la construcción de un círculo virtuoso: el éxito en las luchas junto con la celebración de asambleas resultó fundamental para concitar mayor participación y adhesión de los trabajadores, lo cual a su vez reforzaba el poder colectivo para afrontar las luchas.

Sin embargo, a diferencia de experiencias históricas de resistencias relativamente exitosas de los trabajadores en contextos económicos y políticos adversos entre el 55 y el 75, tras el duro golpe político y social que infringió la dictadura primero y la década de los noventa después, el cambio de condiciones que implicó la crisis de 2008 y el gobierno de Macri a fines de 2015 marcaron límites al fortalecimiento de la comisión interna. Mientras el contexto económico y político permitía un parcial y temporal reacomodamiento entre el capital y trabajo más favorable a este último, los trabajadores pudieron establecer pautas y hasta incluso dictar los ritmos de producción en la fábrica, pero, modificadas estas condiciones, idénticas medidas de fuerza resultaron estériles.

Este derrotero puede explicarse en parte por el carácter reducido de las experiencias contemporáneas de sindicalismo político radical (Denis, 2012; Mc Ilroy, 2012; Connolly & Darlington 2012), las cuales en los últimos años no han logrado avanzar como estrategia dominante del sindicalismo ni penetrar en la ideología de los trabajadores.

En segundo lugar, el caso de PepsiCo Florida reeditó las disputas dentro de las organizaciones sindicales argentinas entre una tradición negociadora y otra combativa; lo que estaba en discusión una vez más eran las concepciones sobre los gobiernos, la patronal, los reclamos, los métodos y, en definitiva, la relación entre las clases. Sin embargo, en este caso el dato saliente en relación con experiencias anteriores y contemporáneas es que esta confrontación no se organizó en un eje vertical entre delegados de base y dirigencias, como la literatura acerca de la burocracia sindical haría suponer, sino de forma horizontal entre agrupaciones sindicales y grupos de trabajadores dentro de la fábrica. Estas diferencias significaron un enfrentamiento entre verdaderos bandos sindicales que penetraron las líneas de producción y exacerbaron la pérdida de autoridad de la gerencia en la planta.

La configuración de distintos grupos enfrentados se construye sobre la histórica presencia de delegados del sindicato de alimentación en planta y de activistas opositores de izquierda, cuyo crecimiento ha obligado al sindicato a adoptar una posición más activa en los lugares de trabajo. Para el STIA, la clásica división del trabajo sindical entre un gremio que negocia salarios a niveles cupulares y una comisión interna que lucha por condiciones de trabajo en los establecimientos, hacía peligrar su hegemonía. En este sentido se evidenció que la militancia de izquierda cumple una doble función: organizar a los trabajadores y obligar al sindicato a atender sus reclamos.

No obstante, a pesar de las presiones de izquierda, el sindicato mantuvo su política de priorizar la negociación por sobre el conflicto, lo cual se expresó mientras la planta estuvo en funcionamiento y después, al negarse a declarar un paro general de la actividad. En esta dirección advertimos que las concepciones de las distintas líneas sindicales sobre los gobiernos, las empresas y la relación entre clases, las han llevado a sostener sus metodologías más allá de los contextos y sus transformaciones. En términos esquemáticos, mientras que la comisión interna de izquierda en su autodefinición como combativa sostuvo la acción directa para presentar distintos tipos

de reivindicaciones (malos tratos, problemas de salud, etc.) en distintos contextos económicos y políticos sin atender a determinaciones más amplias, el sindicato y su agrupación dentro de la fábrica, fiel a su política de negociar y priorizar la salida política por sobre el conflicto industrial, evitaron en todas las coyunturas acudir a la acción directa sometiéndose a los vaivenes económico-políticos generales. En un caso las determinaciones económico-políticas pondrían límites a la acción de base; en otro, el impulso de la militancia por abajo y las transformaciones por arriba harían del sindicato un sujeto reactivo sin mayor iniciativa política.

Entre esas tensiones, el comportamiento de los trabajadores expresado en los resultados de las elecciones y la participación en distintos momentos de la experiencia de PepsiCo Florida muestran una mayor versatilidad en sus adhesiones y preferencias por las distintas formas de lucha. Mientras que en el gobierno kirchnerista los trabajadores, atizados por el éxito de las luchas, apoyaron mayormente las iniciativas de la comisión interna de izquierda (aunque también le pidieron moderación), hacia 2015 estaban divididos en su adhesión a las agrupaciones sindicales y ese año las elecciones internas fueron muy parejas. Cerrada la fábrica sólo un grupo, aunque no menor (ochenta y cinco de casi setecientos despedidos), sostuvo la ocupación y persistió en el reclamo por la reapertura de la fábrica, con la esperanza en muchos casos de que un cambio político (el triunfo del kirchnerismo en las elecciones legislativas de 2017) los beneficiara. Consideramos que, más que debatir si la clase obrera es ontológicamente revolucionaria o reformista, esta experiencia deja abierto el interrogante sobre los alcances y limitaciones de las concepciones y prácticas de los delegados y sindicatos para contener a los trabajadores. Por lo pronto este trabajo puso de relevo que las comisiones internas combativas forman parte de una tradición sindical más amplia, pero que también presentan rasgos novedosos que se configuran en las transformaciones contextuales y en las dinámicas de lucha con la empresa y el sindicato.

Bibliografía

- Abal Medina, P. y Diana Menéndez, N. (comps.) (2011). *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*. Buenos Aires: Imago Mundi.

- Abós, A. (1983). *La columna vertebral. Sindicatos y peronismo*. Buenos Aires: Editorial Legasa.
- Atzeni, M. y Ghigliani, P. (2008). Nature and limits of trade unions' mobilisations in contemporary Argentina. *LabourAgain Publications*. Consultado en: <http://www.iisg.nl/labouragain/labourargentina.php>
- Basualdo, V. (2010). Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina: 1943-2007. En Azpiazu, D.; Schorr, M. y Basualdo, V. *La industria y el sindicalismo de base en Argentina* (pp. 81-157). Buenos Aires: Cara o Ceca.
- Camarero, H. (2007). *A la conquista de la clase obrera. Los comunistas y el mundo del trabajo en la Argentina, 1920-1935*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Cambiasso, M. (2016). El sindicato de la alimentación y la disputa con la oposición de izquierda. En Varela, P. (coord.). *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo* (pp. 95-134). Buenos Aires: Final Abierto.
- Cambiasso, M. (2018). La tradición del sindicato de la alimentación: de los años ochenta a la posconvertibilidad. *Estudios del Trabajo*, Nº 55, 33-59.
- Campos, M. y Lira L. (2011). Organización sindical en el lugar de trabajo, derecho de huelga y aplicación actual de la normativa en Argentina: el caso Kraft Foods. Trabajo presentado en IV Seminario Internacional Políticas de la Memoria "Ampliación del campo de los derechos humanos. Memoria y perspectivas" organizado por el Centro Cultural de la Memoria Haroldo Conti, Buenos Aires. Consultado en: http://conti.derhuman.jus.gov.ar/2011/10/mesa_3/campos_li_ra_mesa_3.pdf
- CEPA (2019). Evolución de los procedimientos preventivos, concurso de acreedores y quiebras: cuantificación y análisis en la Provincia de Córdoba, Ciudad de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires. Consultado en: <https://centrocepa.com.ar/informes/221-evolucion-de-los-procedimientos-preventivos-concurso-de-acreedores-y-quiebras-cuantificacion-y-analisis-en-la-provincia-de-cordoba-ciudad-de-buenos-aires-y-provincia-de-buenos-aires.html>
- Ceruso, D. (2010). *Comisiones internas de fábrica. Desde la huelga de la construcción de 1935 hasta el golpe de estado de 1943*. Vicente López: PIMSA-Dialektik.
- CIFRA (2013). *Informe de coyuntura Nº 13*. Centro de Investigación de Formación de la República Argentina. Consultado en: <http://www.centrocifra.org.ar/docs/ic%20nro%2013%202.pdf>
- Cohen, S. (2011). Left agency and class action: The paradox of workplace radicalism. *Capital & Class*, 35, 371-389.
- Connolly, H. y Darlington, R. (2012). Radical political unionism in France and Britain: A comparative study of SUD-Rail and the RMT. *European Journal of Industrial Relations*, 18 (3), 235-250.
- Darlington, R. (2002). Shop stewards leadership, left wing activism and collective workplace union organization. *Capital & Class*, 76, 95-126.

- D'Urso, L. y Longo, J. (2017). Radical Political Unionism as a Strategy for Revitalization in Argentina. *Latin American Perspectives*, Número 6, Vol. 45, 97-113.
- Doyon, L. (1984). La organización del movimiento sindical peronista, 1946-1955. *Desarrollo Económico. Revista de Ciencias Sociales*, Nº 94, 203-234.
- Etchemendy, S. y Collier, R. (2008). Golpeados pero de Pie: Resurgimiento Sindical y Neocorporativismo Segmentado en Argentina (2003-2007). *PostData*, Vol. 13, 145-192.
- Gilly, A. (1986). La anomalía argentina. *Cuadernos del Sur*, Nº 4, 5-39.
- Haidar, J. y Miguel, A. (2018). *Revitalización sindical en Argentina. Un estudio comparativo a partir de dos casos de ocupación de establecimientos en un contexto de ajuste (2015-2017)*. Trabajo presentado en el XXXVI Congreso Internacional de la Asociación de Estudios Latinoamericanos organizado por LASA, Barcelona.
- James, D. (1981). Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina. *Desarrollo Económico*, Vol. XXI, Nº 83, 321-349.
- James, D. (2005). *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina, 1946-1976*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- McIlroy, J. (2012). Radical political unionism reassessed. *European Journal of Industrial Relations*, 18(3), 251-258.
- Montes Cató, J. y Ventrici, P. (2010). El lugar de trabajo como espacio de resistencia a las políticas neoliberales. Reflexiones a partir de las experiencias de los trabajadores telefónicos y del subte. *Revista Theomai. Estudios Críticos sobre Sociedad y Desarrollo*, Nº 22, 101-119.
- MTEySS (2017). La conflictividad laboral durante el año 2016. Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo. Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales.
En: http://trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/conflictoslaborales/Conflicto_Laboral_2016.pdf
- MTEySS (2018). La conflictividad laboral durante el año 2017. Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo. Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales.
- Observatorio del Derecho Social - Central de Trabajadores de la Argentina (2008). Dilemas y conflictos en torno a la representación directa en el lugar de trabajo.
En: <http://www.relat.org/documentos/11.ALC.ArgentinaCamposCampos2.pdf>
- Schneider, A. (2005). *Los compañeros. Trabajadores, izquierda y peronismo, 1955-1973*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Senén González, C. y Del Bono, A. (2013). Introducción. En Senén González, C. y Del Bono, A. (Coord.). *Revitalización sindical en Argentina. Heterogeneidades sectoriales* (pp. 7-22). Buenos Aires: Prometeo.

- Senén González, C. y Haidar, J. (2009). Los debates acerca de la ‘revitalización sindical’ y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Nº 22, 5-31.
- Spaltenberg, R. (2012). La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados. *Revista Trabajo*, Nº 11, 95-118.
- Tilly, Ch. y Shorter, R. (1985). *Los conflictos en Francia*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.
- Torre, J.C. (1983). *Los sindicatos en el gobierno. 1973-1976*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- Trajtemberg, D. y Pontoni, G. (2017). Estructura, dinámica y vigencia de los convenios colectivos de trabajo sectoriales del ámbito privado (1975-2014). *Estudios del Trabajo*, Nº 54, 5-25.
- Trajtemberg, D.; Varela, H.; Medwid, B. y Senén González, C. (2007). Relaciones laborales en el sector de la alimentación. *Trabajo, ocupación y empleo, Serie Estudios*, Nº 6, 159-215.
- Upchurch, M. y Mathers, A. (2011). Neoliberal Globalization and Trade Unionism: Toward Radical Political Unionism? *Critical Sociology*, 38 (2), 265-280.
- Varela, P. (2016). ¿Revitalización sindical sin debate de estrategias? En Varela, P. (coord.). *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo* (pp. 13-50). Buenos Aires: Final Abierto.
- Varela, P. y Lotito, D. (2009). La lucha de Kraft-Terrabusi. Comisiones Internas, izquierda clasista y “vacancia” de representación sindical. *Conflicto Social*, Año 2, Nº 2, 256-291.